

PARECER N.º 123/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras puérperas, incluídas em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Processo n.º 348 – DP-C/2016

I – OBJETO

1.1. Em 24.02.2016 a CITE recebeu da entidade empregadora ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui as trabalhadoras puérperas ... e ..., ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2. No documento enviado à CITE, a entidade empregadora vem requerer a emissão de parecer prévio, referindo o seguinte:

“Exm^{os} Senhores,

Vimos em cumprimento do disposto no art.º 63.º, n.º 1 e n.º 3, al. b) do Código do Trabalho, solicitar a V.Ex.^{as} a emissão de parecer prévio relativamente ao despedimento no âmbito do processo de despedimento coletivo, das seguintes trabalhadoras:

- ..., trabalhadora puérpera;

- ..., trabalhadora puérpera.

O processo de despedimento coletivo abrange 26 trabalhadores, entre os quais estas duas trabalhadoras, e, conforme se pode verificar pela fundamentação de despedimento coletivo enviada em anexo e entregue e remetida a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente processo, o processo de despedimento coletivo tem por fundamento motivos de mercado,

os quais, conforme melhor se pode verificar pela respetiva fundamentação, reconduz à necessidade do encerramento total da secção de ..., abrangendo assim todos os seus trabalhadores em número de vinte e seis, incluindo as duas trabalhadoras agora em análise.

É ainda de referir que as trabalhadoras em causa, à semelhança dos demais trabalhadores, não eram representadas por qualquer comissão sindical, tendo sido constituída uma Comissão representativa dos trabalhadores, tendo os seus três membros, a trabalhadora ..., e mais vinte trabalhadores estado presentes na Reunião de Informação e Negociação levada a cabo no dia 10 de fevereiro de 2016. (...)."

- 1.3.** A 26.01.2016 a entidade empregadora comunicou às trabalhadoras puérperas, mediante carta registada com aviso de receção, a intenção de proceder ao despedimento coletivo, nos termos seguintes:

“Vimos por este meio, nos termos do disposto no art.º 360.º do Código do Trabalho, comunicar-lhe a nossa intenção de procedermos à resolução e cessação do contrato de trabalho que a vincula a esta empresa, por despedimento coletivo.

O presente procedimento de despedimento coletivo justifica-se, na medida em que, como é do v/ conhecimento, a gerência da empresa decidiu proceder a uma profunda reestruturação de toda a sua organização, procedendo ao encerramento da secção de ... por motivos de mercado, na sequência do quadro de agravamento da sua situação económico-financeira, em virtude da empresa ter perdido grande percentagem dos seus clientes, que se cifram em cerca de 86% das vendas diretamente relacionadas com estes. Com efeito, conforme resulta das comunicações feitas por estas empresas clientes, estas deixarão de adquirir no corrente ano qualquer produto a esta empresa, invocando como fatores determinantes para tal a falta de qualidade do produto devido ao mau desempenho da produção.

A situação descrita, determinou a tomada de decisões estratégicas pela gerência que passam pelo encerramento da secção de ... como forma de

fazer face à perda quase total dos clientes. São assim motivos de mercado os que estão na decisão de proceder ao presente processo de despedimento coletivo, motivos que encontram acolhimento legal no n.º 2 do art.º 359.º do Código do Trabalho.

Os trabalhadores abrangidos por este despedimento coletivo são todos aqueles que fazem parte do setor de ..., num total de 26 (vinte e seis), todos com a categoria de Operador (a) de ..., conforme relação que se anexa.

Desta forma, é nossa intenção procedermos ao despedimento coletivo e prevemos que a decisão com a data da cessação dos contratos de trabalho venha a ocorrer a partir de 15 de fevereiro de 2016.

Na data da cessação dos contratos será paga a todos os trabalhadores o valor correspondente à compensação prevista na Lei (art.º 366.º do Código do Trabalho), assim como de todos os créditos vencidos e vincendos a que têm direito em virtude da cessação do contrato de trabalho.

Na falta de uma comissão de trabalhadores, de uma comissão intersindical e de comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, e nos termos previstos no art.º 360, n.º 3 do Código do Trabalho, poderão os trabalhadores designar, de entre eles, uma comissão representativa a quem serão entregues os elementos referidos no n.º 2 da supra mencionada disposição legal.

Finalmente informamos que, nos cinco dias posteriores à data desta comunicação, tem lugar uma fase de informações e negociação entre os representantes desta empresa com a estrutura representativa dos trabalhadores, que caso venha a ser constituída, terá lugar no próximo dia 10 de fevereiro, pelas 17 horas, na sede da empresa.”

1.4. Consta ainda do processo:

- Quadro de pessoal anexo às comunicações feitas às trabalhadoras com os nomes e as categorias profissionais de todos e todas os/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo processo de despedimento coletivo;
- Comunicação remetida à DGERT;

- Comunicação remetida à ACT;
- Comunicações remetidas a todos/as trabalhadores/as incluídos no processo de despedimento coletivo;
- Ata da reunião de informação e negociação;
- Anexo A – Relatório Único de 2014;
- Tabela de trabalhadores/as organizado por setores.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.

2.1.1. Um dos considerandos da referida Diretiva refere que “(...) o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;”.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária e com a Constituição da República Portuguesa, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que “o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, que é esta Comissão, conforme alínea b) do artigo 3.º da Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

- 2.3.** Assim, compete à CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o parecer referido.
- 2.4.** No âmbito do despedimento por causas objetivas, como é o caso do despedimento coletivo, a entidade empregadora deve fundamentar a necessidade de despedir enquadrando os factos que alega nos motivos indicados no n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho e cumprindo os procedimentos previsto nos artigos 360.º a 366.º do Código do Trabalho. Para efeitos de emissão de parecer prévio, o empregador deve remeter cópia do processo à CITE, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho).
- 2.5.** Nos termos do artigo 359º do novo Código do Trabalho:
- “1 – Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.*
- 2– Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:*
- a) Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*
- b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;*

c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação”.

2.6. Em conformidade com o artigo 360.º do referido Código:

“1 – O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

2 – Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:

- a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo;*
- b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;*
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;*
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;*
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;*
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.*

3 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

4 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.

5 – O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva”.

- 2.7.** Importa esclarecer que, quando está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo da licença parental, como é o caso em análise, e de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir. Nesta conformidade, os critérios definidos pelo empregador para selecionar os/as trabalhadores/as objeto de despedimento deverão ser enquadrados nos motivos legalmente previstos, não podendo ocorrer discriminação de qualquer trabalhador/a designadamente, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de parentalidade.
- 2.8.** O presente despedimento coletivo foi determinado por motivos de mercado, de acordo com a alínea a) no n.º 2 do artigo 359.º do Código de Trabalho, uma vez que a entidade empregadora alega a redução da atividade da empresa, em virtude da perda de clientes que se traduz em 86% das vendas.
- 2.9.** Estão incluídos/as 26 trabalhadores/as com a categoria de operadores/as de ..., procedendo-se desta forma ao encerramento da secção de ...
- 2.10.** Segundo a tabela de funcionários/as por setor e o Anexo A – Relatório Único de 2014, as trabalhadoras especialmente protegidas detêm a mesma categoria profissional.

- 2.11. Ainda assim, verificou-se no Anexo A de 2014, a existência de dois trabalhadores e duas trabalhadoras com a mesma categoria profissional e profissão que as trabalhadoras puérperas e que não se encontram abrangidos pelo despedimento coletivo.
- 2.12. Contudo, aquando da análise da tabela de trabalhadores/as por setores organizacionais da empresa, o nome daqueles/as trabalhadores/as não constavam da listagem, tendo sido esclarecido pela empresa, mediante mensagem de correio eletrónico de 11.03.2016, que uma vez que o Anexo A se reporta a 2014, a trabalhadora ..., ... e os trabalhadores ... e ... já não se encontram a laborar na ...
- 2.13. Pelo que, todos/as trabalhadores/as pertencentes à secção da ... e com a categoria de operador/a de ... estão incluídos/as no despedimento coletivo.
- 2.14. Nestes termos, não decorre da apreciação de todo o processo que existam indícios de discriminação na inclusão das trabalhadoras puérperas, no processo de despedimento coletivo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão das trabalhadoras puérperas ... e ... no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora, ..., em virtude de se afigurar que estão afastados os indícios de discriminação em função da parentalidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE MARÇO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA

**ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA
DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**